



Pengelolaan Tenaga Pendidik Dan Kependidikan

Atika Aprilia¹, Adinda Zahra Sukmahati², Erlinda Salsabila Putri Fatikah³, Nur Annisa Salsabila⁴, Septhia Indah Putri⁵, Bahtiyar Heru Susanto⁶

^{1,2,3,4,6} Program Studi Pendidikan Guru Sekolah Dasar, FKIP, Universitas PGRI Yogyakarta

⁵ Program Studi Pendidikan Guru Sekolah Dasar, FKIP, Universitas PGRI Palembang

Email: atikaaprilias5@gmail.com

Article Info

Article history:

Received May 25, 2024

Revised May 29, 2024

Accepted June 12, 2024

Keywords:

Educational Staff and Education, Quality of Education

ABSTRACT

The existence of management of educational staff and education personnel, it is necessary to carry out analysis activities of management of educational staff and education personnel towards educational success. Analysis of management of educational staff and education personnel aims to identify related to management of educational staff and education personnel carried out in an educational organization. The method used in this study uses a qualitative descriptive method. The data collection technique in this study was carried out by means of literature study. The results of this study indicate that management of educational staff and education personnel in an organization requires a management that can regulate human resources in schools so that they can work according to their positions and competencies. By carrying out good management of educational staff and education personnel, it can produce competent and competitive workers while carrying out their duties and work in an educational organization.

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



Article Info

Article history:

Received May 25, 2024

Revised May 29, 2024

Accepted June 12, 2024

ABSTRACT

Adanya pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan maka perlu dilakukan kegiatan analisis pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan terhadap keberhasilan kependidikan. Analisis pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan bertujuan untuk mengidentifikasi terkait pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan yang dilakukan dalam suatu organisasi kependidikan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini

**Keywords:**

Tenaga Pendidik dan Kependidikan, Kualitas Pendidikan

dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dilakukan dengan cara studi pustaka. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan dalam sebuah organisasi tersebut diperlukan sebuah manajemen yang dapat mengatur sumber daya manusia di sekolah agar dapat bekerja sesuai dengan posisi dan kompetensi yang dimilikinya. Dengan dilakukannya pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan dengan baik maka dapat menghasilkan tenaga kerja yang berkompeten dan kompetitif selama melaksanakan tugas dan pekerjaannya dalam sebuah organisasi pendidikan.

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

**Corresponding Author:**

Atika Aprilia

Universitas PGRI Yogyakarta

Email: atikaaprilia85@gmail.com

Pendahuluan

Tenaga pendidik dan kependidikan merupakan komponen penting dalam organisasi pendidikan yang berfungsi sebagai fasilitator dalam menjalankan berbagai program yang diadakan dalam suatu organisasi pendidikan. Tenaga pendidik sendiri dapat diartikan sebagai seseorang yang bertugas untuk mengajarkan atau memberi penjelasan materi pembelajaran kepada peserta didik. hal tersebut sejalan dengan pendapat (Tilaar, 2008:177) yang mengungkapkan bahwa tenaga pendidik merupakan anggota masyarakat yang bertugas melatih, mengajarkan, dan membimbing peserta didik. sedangkan tenaga kependidikan dapat diartikan sebagai seseorang yang bertugas untuk membantu dalam pelaksanaan kegiatan yang ada di sekolah. Hal tersebut sejalan dengan pernyataan yang tertera dalam UU Sidiknas No 20 Tahun 2003 pasal 1 ayat 5 bahwa tenaga kependidikan merupakan masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat oleh pihak sekolah untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan.

Dari adanya tenaga pendidik dan kependidikan dalam sebuah organisasi tersebut diperlukan sebuah manajemen yang dapat mengatur sumber daya manusia di sekolah supaya dapat bekerja sesuai dengan posisi dan kompetensi yang dimilikinya. Menurut (Rugayah, 2010: 99) pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan adalah aktivitas dalam mengelola personal pendidikan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sesuai dengan bidang dan fungsinya supaya semuanya dapat berjalan secara efektif dan efisien. Dengan dilakukannya pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan dengan baik maka dapat menghasilkan tenaga kerja yang berkompeten dan kompetitif selama melaksanakan tugas dan pekerjaannya dalam



sebuah organisasi pendidikan. Sehingga dengan adanya tenaga kerja yang berkompeten dan kompetitif maka sekolah dapat mengendalikan kinerja mereka untuk bisa mencapai tujuan sekolah yang telah direncanakan. Dalam proses pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan ada beberapa langkah yang perlu dilakukan seperti perencanaan pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan, pengadaan tenaga pendidik dan kependidikan, pembinaan dan pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan, penilaian tenaga pendidik dan kependidikan serta pemberhentian tenaga pendidik dan kependidikan. Dengan dilakukannya beberapa tahap tersebut maka dapat mempermudah suatu organisasi pendidikan dalam mencapai tujuan yang diharapkan dalam suatu organisasi pendidikan. Disamping adanya beberapa tahapan tersebut suatu organisasi pendidikan juga perlu memperhatikan hal-hal yang berhubungan dengan berbagai aspek yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia serta melakukan pengawasan terhadap kinerja yang dilakukan oleh tenaga pendidik dan kependidikan.

Berdasarkan pernyataan diatas yang menjelaskan mengenai pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan penulis tertarik untuk menganalisis pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi terkait pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan yang dilakukan dalam suatu organisasi kependidikan. Hasil analisis yang dilakukan diharapkan memberi informasi dan referensi kepada pembaca mengenai berbagai hal yang berkaitan dengan pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan.

Metode

Dalam penelitian ini metode yang digunakan yaitu metode deskriptif kualitatif. Metode deskriptif kualitatif merupakan metode penelitian dengan mendeskripsikan data-data melalui kata-kata (Endaswara, 2013:176). Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yaitu dilakukan dengan cara studi pustaka. Studi pustaka merupakan cara yang dilakukan untuk memperoleh data melalui kegiatan membaca referensi yang relevan atau dengan tinjauan pustaka ke perpustakaan. Pengumpulan data merupakan prosedur yang standar dan sistematis untuk memperoleh data yang diperlukan dalam sebuah penelitian (Nazir, 2014:179). Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan mereduksi data, mengorganisasikan data, dan menyimpulkan data.

Hasil dan Pembahasan

Dalam suatu organisasi pendidikan manajemen atau pengelolaan tenaga kependidikan merupakan sebuah proses yang bertujuan untuk mengelola tenaga pendidik dan kependidikan dalam suatu pendidikan sehingga menghasilkan tenaga pendidik dan kependidikan yang dapat memiliki kompetensi dan kualitas yang sesuai dengan bidangnya, sehingga dapat menjalankan suatu pekerjaan secara profesional. Pengertian pengelolaan tenaga pendidikan di atas sejalan dengan pendapat Mulyasa (2004:42) yang berpendapat bahwa manajemen tenaga pendidik dan kependidikan memiliki tujuan untuk mengefektifkan tenaga pendidik dan kependidikan untuk dapat mencapai hasil yang diinginkan.



Maka dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan merupakan aktivitas yang dilakukan oleh organisasi sekolah untuk mengatur segala aktivitas tenaga pendidik dan kependidikan dalam melaksanakan tugas dari awal masuk dalam organisasi pendidikan sampai dalam akhir pemberhentiannya. Dalam proses pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan yang dilakukan terdapat beberapa tahapan yaitu diantaranya seperti perencanaan, pengadaan, pembinaan dan pengembangan, penilaian dan pemberhentian tenaga pendidik dan kependidikan yang kritis. Semua tahapan tersebut perlu dilakukan dengan baik agar apa yang diharapkan dapat tercapai, seperti adanya tenaga pendidik dan kependidikan yang berkompetensi sesuai, sehingga dapat melaksanakan pekerjaan dan tugasnya dengan baik dan berkualitas. Berikut merupakan penjelasan dari beberapa tahapan yang dilakukan dalam proses pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan:

1. Perencanaan Pengelolaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Perencanaan dalam pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan merupakan fungsi utama yang dilakukan dalam suatu organisasi pendidikan dan usaha untuk menentukan kebutuhan pegawai baik secara kuantitas maupun kualitas yang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan guna mencapai tujuan organisasi pendidikan yang sudah ditentukan sebelumnya. Sejalan dengan pendapat yang diungkapkan (Baidowi, 2020) bahwa perencanaan dalam pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan merupakan aktivitas yang dilakukan untuk memanfaatkan sumber daya sekolah untuk memenuhi tujuan dan proses pendidikan dalam suatu periode tertentu. Sedangkan menurut (Usman, 2006:49) perencanaan merupakan suatu kegiatan yang dilakukan dimasa yang kan datang untuk mencapai tujuan organisasi yang telah dilaksanakan sebelumnya. Dari adanya perencanaan dalam kegiatan pendidikan dapat bermanfaat sebagai penyusun dari berbagai tindakan yang akan dilaksanakan oleh sekolah dengan mempertimbangkan sumber daya manusia yang dimilikinya. Menurut (Baidowi, 2020) proses perencanaan dalam pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan memiliki fungsi sebagai alat penggerak sumber daya manusia dalam menjalankan berbagai program sekolah secara efektif dan efisien. Jadi dapat disimpulkan bahwa perencanaan pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan adalah tindakan sadar dalam melakukan usaha untuk melakukan tugas dan kewajiban sesuai dengan bidang dan keahliannya.

2. Pengadaan Pengelolaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Pengadaan dalam proses pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan merupakan aktivitas yang dilakukan untuk memenuhi kebutuhan pegawai pada suatu organisasi pendidikan baik jumlah maupun kualitas tenaga kerja untuk membantu menyelesaikan program sekolah guna mencapai tujuan organisasi. Hal tersebut seperti yang di ungkapkan (Gunawan & Irvani, 2018) bahwa pengadaan dalam proses pengelolaan pendidik dan kependidikan tersebut sangat berpengaruh terhadap kualitas, pengetahuan, produktivitas, kuantitas, dan kemandirian seorang tenaga kerja. Sedangkan menurut (Setiawati, 2013) pengadaan adalah kegiatan yang dilakukan dalam penyediaan tenaga kerja



untuk memenuhi keperluan organisasi dalam melaksanakan tugas-tugas yang ada. Dari beberapa pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa pengadaan pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan pemenuhan kebutuhan tenaga kerja dalam menjalankan tugasnya pada suatu organisasi, agar nantinya tujuan dari organisasi tersebut dapat tercapai sesuai dengan apa yang telah direncanakan.

3. Pembinaan dan Pengembangan Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Pembinaan dan pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan memiliki kedudukan yang sangat penting dalam peningkatan kualitas pendidikan. Pembinaan dan pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan merupakan usaha yang dilakukan untuk meningkatkan, mengajukan dan mendayagunakan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan diseluruh tingkatan manajemen organisasi dan jenjang pendidikan. Simamora (2004, p. 273) berpendapat pelatihan dan pengembangan yaitu dua definisi yang terkadang digunakan secara bersama atau bergantian. Sejalan dengan pendapat umi dkk (2022:315) fungsi pengelolaan yang tetap perlu untuk memperbaiki, menjaga, serta meningkatkan kinerja pegawai merupakan definisi pembinaan dan pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan.

Dari definisi yang telah diuraikan diatas adapun proses pembinaan dan pengembangan seperti yang diungkapkan Hartanti sukirman (2000:63) diantaranya:

1. Menganalisis kebutuhan

Analisis kebutuhan tenaga pendidik merupakan kegiatan untuk menentukan kebutuhan pendidik dan kependidikan, baik secara kuantitatif maupun kualitatif untuk sekarang dan masa depan untuk kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan. Proses analisis kebutuhan dapat dilakukan dengan cara menyusun program-program yang sesuai, mengidentifikasi laporan kinerja, melaksanakan riset, dan meningkatkan kinerja. Selain itu dalam proses analisis ini kebutuhan pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan dilihat berdasarkan pada hasil analisis kinerjanya. Tujuan menganalisis kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan yaitu untuk memastikan apakah tenaga pendidik dan kependidikan sudah memenuhi kebutuhan atau belum memenuhi kriteria kebutuhan.

2. Menyusun rancangan intruksional

Menyusun rancangan intruksional yang dilakukan mencakup media, sasaran, urutan, metode intruksional dan gambaran mengenai materi pelatihan yang merupakan program kurikulum bagi program pelatihan tersebut. Dari kegiatan menguraikan tentang kebutuhan instruksional maka dapat diperoleh mengenai berbagai jenis pengetahuan, ketrampilan, dan sikap yang tidak pernah dipelajari atau belum dilakukan dengan baik. Selain itu menyusun rencana intruksional dalam tahap pengembangan dan pembinaan pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan bertujuan untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan dalam mencapai tujuan pendidikan yang telah direncanakan, sehingga dapat memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap keberhasilan dalam sistem pendidikan.



3. Mengesahkan program latihan

Mengesahkan program pelatihan diperlukan pertimbangan dan persetujuan dari instansi yang berwenang. Program pelatihan merupakan program yang dilakukan oleh tenaga pendidik dan kependidikan dengan tujuan untuk menjadi lebih profesional, memberikan tambahan wawasan, pengalaman dan pendalaman materi, sehingga dapat memaksimalkan kinerja yang dilakukannya.

4. Tahap implementasi

Tahap implementasi merupakan tahap pelaksanaan program pelatihan yang menggunakan berbagai cara dalam pelatihannya. Seperti loka karya, diskusi dan seminar yang bertujuan untuk menyampaikan pengetahuan kepada peserta program pelatihan. Selain itu pada tahap implementasi juga melibatkan koordinasi dengan berbagai pihak, seperti institusi pendidikan, organisasi profesi, masyarakat, dan pemerintah yang bertujuan untuk memastikan keselarasan dan kesinambungan dalam upaya melakukan pengembangan dan pembinaan tenaga pendidik dan kependidikan.

5. Tahap evaluasi dan tindak lanjut

Evaluasi diartikan sebagai proses yang sistematis untuk mengevaluasi kinerja yang dilakukan oleh tenaga pendidik dan kependidikan. Pada tahap evaluasi dan tindak lanjut ini program pelatihan yang dilakukan, dinilai untuk mengetahui sejauh mana keberhasilan atau kegagalannya. Aspek yang dievaluasi seperti kemampuan dan hasil belajar, perilaku kinerja setelah melakukan pelatihan serta reaksi peserta terhadap program pelatihan yang dilakukan. Tujuan dari adanya tahap evaluasi dan tindak lanjut yaitu untuk mengukur keefektifan kinerja yang dilakukan oleh tenaga pendidik dan kependidikan dalam suatu organisasi kependidikan, menentukan keberhasilan mencapai target yang telah direncanakan sebelumnya, memperbaiki dan mengoptimalkan kinerja yang dilakukan oleh tenaga pendidik dan kependidikan.

Dari beberapa definisi yang telah diuraikan dapat disimpulkan pembinaan dan pengembangan merupakan usaha memajukan dan meningkatkan produktivitas kerja setiap tenaga kependidikan yang ada di seluruh tingkatan manajemen organisasi dan jenjang pendidikan.

4. Penilaian Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Penilaian tenaga pendidik dan kependidikan merupakan aktivitas yang dilakukan untuk mengetahui performa seorang tenaga pendidik dan kependidikan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya pada suatu organisasi pendidikan. Sejalan dengan pendapat Rismawati, Mattalata (2018) Penilaian tenaga pendidik dan kependidikan dapat diartikan sebagai upaya yang digunakan untuk mengadakan pengukuran atas kerja dari setiap karyawan dari sebuah instansi pendidikan. Sedangkan Mustikawan (2013) berpendapat bahwa penilaian ialah istilah umum yang mencakup semua metode yang biasa digunakan untuk menilai kemampuan individu atau kelompok, artinya penilaian tersebut mencakup semua aspek yang terdapat dalam diri individu dan kelompok tersebut. Jadi penilaian



tenaga pendidik dan kependidikan dapat disimpulkan titik acuan untuk melihat kompetensi dan keahlian setiap individu dan kelompok didalam suatu organisasi.

5. Pemberhentian Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Pemberhentian sebagai PNS adalah pemberhentian yang mengakibatkan yang bersangkutan kehilangan statusnya sebagai PNS (Pasal 1 PP Nomor 32 Tahun 1979). Menurut (Murni, 2019:33). Pemberhentian Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam hal ini yaitu bermaksud pencopotan atau pelepasan seseorang dari tugas dan tanggung jawabnya yang dilepaskan oleh pimpinan atau kepala sekolah karena hal maupun sebab tertentu. Pemberhentian tenaga kependidikan adalah suatu mekanisme yang membuat seorang pendidik dan tenaga kependidikan tidak bisa lagi melakukan tugas pekerjaannya maupun fungsi jabatannya, baik untuk sementara waktu atau untuk selamanya (Hidayat dkk, 2021:719). Dalam pemberhentian tenaga pendidik dan kependidikan ini ada dua macam pemberhentian yaitu:

1. Pemberhentian secara hormat

PNS yang diberhentikan dengan hormat mendapatkan hak kepegawainnya sesuai dengan aturan yang berlaku, pemberhentian dapat meliputi alasan meninggal dunia, permintaan pemohon, dan pensiun. Namun jika pemberhentian atas kemauan sendiri maka PNS tidak akan mendapatkan dana pensiun. Pada prinsipnya PNS yang mengajukan permintaan berhenti dapat diberhentikan dengan hormat sebagai pegawai negeri sipil. Permintaan pemberhentian yang diajukan dapat ditolak apabila pegawai negeri sipil yang bersangkutan masih terikat dalam kontak kerja dalam pemerintah berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau masih ada sesuatu yang harus dipertanggung jawabkan.

2. Pemberhentian secara tidak hormat

Pemberhentian tidak hormat dilakukan kepada PNS yang terbukti bersalah sebagai sebuah sanksi atas perlakuan yang melanggar kode etik maupun aturan yang lain. Diberikan putusan pemberhentian tidak hormat karena pelanggar sudah tidak mampu lagi untuk memegang tanggung jawab dan tidak melaksanakan tugas dan kewajiban yang seharusnya dilakukan. Jika seorang PNS diberhentikan dengan tidak hormat maka tidak akan menerima dana pensiun atau hak-hak lain yang seharusnya di dapatkan. Selain itu dalam UU ASN (Undang-Undang Aparatur Sipil Negara) menyatakan bahwa pegawai PNS dapat diberhentikan secara tidak hormat karena telah melanggar sumpah atau janji PNS karena tidak setia dengan sila pancasila.

6. Contoh Permasalahan dan Solusi Pengelolaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Dalam proses pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan terdapat permasalahan yang dihadapi. Adanya permasalahan tersebut dapat diatasi dengan beberapa solusi, hal tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1. Kurangnya Pemerataan Tenaga Pendidik dan Kependidikan



Kurangnya pemerataan pendidik dan kependidikan di daerah kota lebih banyak dibandingkan dengan tenaga pendidik dan kependidikan di daerah 3T. Jumlah tenaga pendidik dan kependidikan di daerah 3T saat ini tergolong rendah karena kurangnya minat tenaga pendidik dan kependidikan untuk memposisikan dirinya untuk bekerja di daerah tersebut. Hal tersebut disebabkan karena kondisi susahnya akses yang dibutuhkan untuk menuju tempat tersebut serta sarana prasarana yang ada di daerah tersebut kurang memadai. Dari permasalahan tersebut dapat mengakibatkan tenaga pendidik dan kependidikan di daerah kota semakin banyak sedangkan tenaga pendidik dan kependidikan di daerah 3T semakin terbatas.

Adanya permasalahan tersebut solusi yang dapat dilakukan untuk menangani hal tersebut yaitu pemenuhan kebutuhan pendidik dan kependidikan di daerah 3T. Hal ini dilakukan agar tenaga pendidik dan kependidikan lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Solusi lain agar didaerah 3T tidak kekurangan tenaga pendidik dan kependidikan yaitu dengan memberikan sanksi untuk PNS yang melanggar kode etik pegawai, agar mereka ditempatkan atau berdinasi di pelosok 3T. tentu saja hal ini dilakukan agar mereka lebih bertanggungjawab dalam melakukan tugasnya.

2. Kurangnya Kesejahteraan Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Kurangnya kesejahteraan tenaga pendidik dan kependidikan memiliki persyaratan yang cukup menyeluruh untuk dapat dimiliki, akan tetapi profesi tersebut cukup memprihatinkan dibanding dengan profesi lainnya. Keprihatinan tersebut terlihat dari adanya gaji yang tidak sepadan antara pendidik yang sudah PNS dan honorer. Jika kesejahteraan guru merata maka tinggi jumlah peminat yang akan menjadi seorang pendidik dan kependidikan. Hal tersebut membuat persaingan agar diterima menjadi tenaga pendidik dan kependidikan tinggi, karena itu calon tenaga pendidik dan kependidikan tersebut akan menyiapkan diri dengan sangat baik untuk diterima, akhirnya kualitas tenaga pendidik dan kependidikan pun meningkat.

Adanya permasalahan tersebut solusi yang dapat dilakukan untuk menangani hal tersebut yaitu pemerintah atau satuan pendidikan perlu memperbaiki dan mengusahakan berbagai hal, seperti kepala sekolah hendaknya berusaha supaya setiap tenaga pendidik dan kependidikan merasa bahwa dirinya diterima dan diakui, serta kepala sekolah hendaknya menghargai setiap usaha atau ide-ide yang muncul dari tenaga pendidik dan kependidikan. Selain itu dari pemerintah juga harus mengupayakan adanya kenaikan gaji dan tunjangan tenaga pendidik dan kependidikan, meningkatkan sarana dan prasarana yang ada, mengupayakan keamanan bagi tenaga pendidik dan kependidikan agar dapat selalu merasakan aman dalam melaksanakan tugasnya. Dengan implementasi solusi-solusi tersebut diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan tenaga pendidik dan kependidikan serta kualitas pendidikan secara menyeluruh.



3. Kurangnya Pemahaman Ilmu Pengetahuan dan Keterampilan Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Di zaman sekarang adanya kemajuan teknologi yang semakin pesat mengharuskan tenaga pendidik dan kependidikan untuk dapat memiliki ketrampilan dalam menggunakan teknologi. Akan tetapi kenyataannya mayoritas sekarang ini tenaga pendidik dan kependidikan masih kurang dalam memahami bagaimana cara menggunakan teknologi sebagai alat bantu untuk mengerjakan tugas dan tanggungjawabnya. Hal tersebut dapat menjadi salah satu penyebab dari kurangnya pemahaman ilmu pengetahuan dan ketrampilan tenaga pendidik dan kependidikan. Sehingga dengan kurangnya pemahaman yang dimiliki oleh tenaga pendidik dan kependidikan menjadi penyebab turunya kualitas tenaga pendidik dan kependidikan pada saat ini.

Solusi yang dapat dilakukan untuk menangani hal tersebut yaitu dengan menyajikan beberapa alternatif solusi untuk meningkatkan kualitas guru serta memperbaiki kompetensinya. Salah satunya yaitu Menyelenggarakan Program pelatihan Pengembangan Profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan. Pengembangan profesionalisme atau professional development (PD) merupakan suatu istilah yang merujuk pada sekumpulan aktivitas, baik formal dan informal yang dirancang untuk pengembangan pribadi dan profesional bagi tenaga pendidik dan kependidikan. Kegiatan Pengembangan profesionalisme dapat dilaksanakan dalam bentuk seminar atau workshop yang dapat dilakukan dalam waktu beberapa hari. Selain melalui pelatihan dan seminar juga dapat dilakukan melalui sosial media dimana para partisipan dapat terus berinteraksi dengan instruktur maupun dengan sesama tenaga pendidik dan kependidikan. Interaksi tersebut dapat berbentuk diskusi, bertukar ide dan pengalaman, memberikan umpan balik, berbagi informasi dan pengalaman serta banyak hal lain yang menarik dan bermanfaat. Tujuan diadakannya pengembangan profesionalisme menghasilkan guru yang terus menerus berusaha meningkatkan keterampilan, komperensi dan pengetahuannya.

Adanya permasalahan tersebut dapat memberi pengaruh terhadap kualitas pendidikan apabila tidak adanya usaha yang dilakukan oleh pemerintah maupun tenaga pendidik dan kependidikan untuk menangani permasalahan yang ada. Sejalan dengan pendapat (Fadhli, 2017) yang mengungkapkan bahwa pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan merupakan suatu usaha yang harus diupayakan dengan terus menerus agar dapat tercapainya suatu pendidikan yang relevan dan berkualitas. Seperti yang kita tahu bahwa permasalahan terkait pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan sering kita jumpai di wilayah 3T, hal tersebut dapat berpengaruh terhadap kualitas pendidikan. Sehingga pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan serta peningkatan mutu pendidikan harus diperhatikan untuk menjamin akses masyarakat dalam pelayanan pendidikan



supaya nantinya dapat merata, bermutu, berdaya saing, efektif dan efisien serta dapat dipertanggungjawabkan.

Selain itu sebagai tenaga pendidik dan kependidikan juga harus memiliki kemampuan profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan. Sesuai dengan ketentuan UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Bab IV Pasal 10, seorang guru dituntut untuk memiliki empat kompetensi yaitu, kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Seorang tenaga pendidik dapat dikatakan profesional apabila dirinya dapat menerapkan keempat kompetensi tersebut dalam kegiatan pembelajaran. Di sisi lain untuk dapat mewujudkan tenaga pendidik dan kependidikan yang profesional maka diperlukan manajemen yang baik khususnya dalam pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan. Sehingga ketika permasalahan pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan tidak lagi terjadi serta adanya peningkatan profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan maka kualitas pendidikan di Indonesia semakin meningkat.

Kesimpulan

Guru dan tenaga kependidikan merupakan komponen penting dalam penyelenggaraan sekolah, sehingga menjadi aspek penting dalam penilaian sekolah yang baik. Kepala sekolah mesti memiliki kesadaran penuh untuk melakukan pengelolaan guru maupun tenaga kependidikan dalam rangka mencapai kemajuan sekolah. Tenaga pendidik dan tenaga kependidikan tidak dapat dipisahkan karena pendidik memerlukan dukungan dari para tenaga kependidikan lainnya, sehingga ia dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Pengelolaan guru dan tenaga kependidikan yang memenuhi standar dapat mengantarkan sekolah bersaing dengan sekolah-sekolah sederajat. Dalam pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan terdapat beberapa tahapan yang dapat dilakukan, seperti perencanaan pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan, pengadaan pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan, pembinaan dan pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan, penilaian tenaga pendidik dan kependidikan, serta pemberhentian tenaga pendidik dan kependidikan. Beberapa tahapan tersebut perlu dilakukan dalam pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan guna mencapai tujuan yang diharapkan dalam suatu organisasi pendidikan. Dalam pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan juga terdapat beberapa permasalahan seperti kurangnya pemerataan tenaga pendidik dan kependidikan, kurangnya kesejahteraan tenaga pendidik dan kependidikan, kurangnya pemahaman ilmu pengetahuan dan ketrampilan tenaga pendidik dan kependidikan.

Daftar Pustaka

- Baidowi, A. (A). (2020). Implementasi Fungsi Manajemen Pada Pengelolaan Program Bantuan Operasional Paud Di Masa Pandemi Covid-19. *Genius*, 01(02), 141-157.
- Baidowi, A. (B). (2020). Manajemen Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Manajemen Pendidikan Islam, 06(02), 76-86.



- Endaswara, Suwardi. (2013). *Metode Penelitian Sastra*. Yogyakarta: CAPS.from <http://ejournal.uin-malang.ac.id/index.php/elhikmah>.
- Gunawan, S. C., & Irfani, A. (2018). Pengaruh Pelaksanaan Pengadaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lapi Divisi Bandung.
- Hartati sukirman, dkk. (2000). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Yogyakarta: FIP Pres.
- Hidayat, M., Purwanto, P., & Choiriyah, S. (2021). Manajemen Pengembangan Pendidikan Pada Madrasah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*. 7(2), 715-724.
- Mulyasa. (2004). *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Murni, M. (2019). Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan. *Jurnal Intelektualita*. 5(02)
- Mustikawan, A. (2013). Evaluasi Sistem Penilaian di PTAI. *Tarbiyah*, IX(1). Retrieved
- Nazie, Z. (2014). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Rismawati dan Mattalata, (2018). “Evaluasi Kinerja : Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan”, Makasar, Celebes Media Perkasa
- Rugayah. (2010). *Profesi Kependidikan Dalam Perspektif Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Setiawati, Y. A. (2013). Manajemen sarana dan prasarana pendidikan dalam meningkatkan mutu pembelajaran di MAN 1 Yogyakarta. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Tilaar. (2008). *Manajemen Pendidikan Nasioanl*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Usman,, H. (2006). *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Presiden Republik Indonesia. (2005). Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.
- Fadhli, M. (2017). Manajemen Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Jurnal Studi Manajemen Pendidikan*, 1(2), 2.